

Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till lagar om ändring av lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän

PROPOSITIONENS HUVUDSAKLIGA INNEHÅLL

I propositionen föreslås att i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän görs behövliga ändringar för att främja införandet och utvidgandet av systemet med arbetstidsbank. Det föreslås att en bestämmelse

om tillgodohavanden i en arbetstidsbank som betalas enligt lönegarantin och det maximala beloppet av dem fogas till lagarna.

Lagarna avses träda i kraft i november 2006.

MOTIVERING

1. Nuläge

1.1. Fordran som betalas enligt lönegarantin

Betalningen av fordringar som grundar sig på arbetstagares anställningsförhållande tryggs av staten om arbetsgivaren försatts i konkurs eller annars är insolvent. Arbetstagarer har rätt att få de fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet betalda av statens medel genom lönegaranti, om arbetsgivaren på grund av insolvens inte kan betala dem. Fordran som betalats enligt lönegarantin jämte ränta återindrivs hos arbetsgivaren eller dennes konkursbo till staten. Den del av lönegarantiutgifterna som inte kan indrivs hos arbetsgivarna eller deras konkursbon, debiteras årligen arbetslöshetsförsäkringsfonden.

Enligt 4 § 1 mom. i lönegarantilagen erläggs betalning enligt lönegarantin för fordringar som grundar sig på en i arbetsavtalslagen (55/2001) avsedd arbetstagares anställningsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas. Från och med ingången av 2005 har lönegarantifordringar betalats minskade med arbetstagares pensionsavgift och löntagares arbetslöshetsförsäkringspremie. Enligt 3 § i lagen om lönegaran-

ti för sjömän erläggs betalning enligt lönegarantin för fordringar som grundar sig på en i sjömanslagen avsedd arbetstagares anställningsförhållande och vilkas grund och belopp har kunnat utredas. Betalning enligt lönegarantin kan erläggas för alla sådana fordringar som arbetsgivaren är skyldig att betala sina arbetstagare. Sådana fordringar är bl.a. den ordinarie lönen, semesterlön och ersättning, ersättning för arbetstidsförkortning, lön för uppsägningstiden och väntedagarna. Också skadestånd som baserar sig på anställningsförhållande kan betalas enligt lönegarantin. Statens skyldighet att erlägga betalning enligt lönegarantin begränsas av bestämmelser om tidsfrister och maximalt belopp samt förhindrande av missbruk. Det här innebär att arbetstagarens rätt till lönegaranti i vissa situationer är mindre än det belopp som arbetstagarens lönefordringar gentemot sin arbetsgivare utgör.

Enligt 5 § i lönegarantilagen skall ansökan om att fordran skall betalas enligt lönegarantin göras inom tre månader efter att fordran förfallit till betalning. Ansökan om att skadestånd eller gottgörelse, som baserar sig på lag eller avtal och som saknar förfallodag, skall betalas enligt lönegarantin skall göras inom tre månader efter att domen vunnit laga kraft eller efter att avtalet ingåtts med iaktta-

gande av etablerad arbetsmarknadspraxis. Enligt 4 § i lagen om lönegaranti för sjömän skall ansökan om att en fordran skall betalas enligt lönegarantin göras medan sjöpanträtt enligt 3 kap. 2 § 1 mom. i sjölagen (674/1994) gäller. Det här innebär att sjömän skall göra ansöka om betalning enligt lönegarantin inom ett år efter att fordran uppkommit. I lönegarantilagen finns inga särskilda bestämmelser om när lönefordringar förfaller till betalning, utan fordringar i fråga om vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin anses förfalla till betalning på samma sätt som de förfaller till betalning hos arbetsgivaren enligt lagar eller kollektivavtal. Normalt har lönegarantipraxisen varit att arbetsgivare och arbetstagare inte kan ingå avtal som är bindande för lönegarantimyndigheten och som gäller ändring av förfallodagen för en fordran som redan förfallit till betalning (HFD 5.9.1979 liggare 3553). Vidare har det ansetts att arbetsgivaren och arbetstagaren inte heller förrän lönefordran har förfallit till betalning kan avtala om att lönefordran kan betalas senare än vad som bestäms i det allmänt bindande kollektivavtalet eller i tvingande lagstiftning på ett sätt som är förpliktigande för lönegarantimyndigheten (HFD 29.10.1991 liggare 3873, HFD 2.12.1993 liggare 4858).

Enligt 9 § 1 mom. i lönegarantilagen har det maximala lönegarantibeloppet per arbetstagare på basis av arbete som har utförts för en och samma arbetsgivare varit 15 200 euro sedan 1998. För lönegarantin för sjömän har inte något maximalt belopp fastställts, med undantag för skadestånd och gottgörelse, för vilka det maximala beloppet enligt 8 § 1 mom. i lagen om lönegaranti för sjömän är 15 200 euro. Enligt 9 § 2 mom. i lönegarantilagen betalas av den lön för väntedagarna som avses i 2 kap. 14 § i arbetsavtalslagen högst det belopp som enligt lönegarantin betalas för andra fordringar som grundar sig på anställningsförhållandet. En motsvarande begränsning i fråga om lönen för väntedagarna ingår i 8 § 2 mom. i lagen om lönegaranti för sjömän.

I syfte att förhindra missbruk av lönegarantin har myndigheten i lönegarantilagen getts rätt att i vissa situationer avslå ansökan om att en fordran skall betalas enligt lönegaran-

tin, trots att alla formella förutsättningar för betalning ser ut att föreligga. Bestämmelserna om förhindrande av missbruk finns i 8 § i lönegarantilagen och i 7 § i lagen om lönegaranti för sjömän. Lönegarantimyndigheten kan av grundad anledning förvägra betalning enligt lönegarantin eller pröva lönegarantibeloppet, om arbetstagarens fordran baserar sig på ett avtal eller arrangemang som uppenbart har ingåtts eller vidtagits i syfte att få betalning enligt lönegarantin eller om den fordran för vilken det har ansökts om betalning enligt lönegarantin står i ett uppenbart missförhållande till vad som kan anses vara skäligt med hänsyn till det arbete som utförts och omständigheterna i övrigt eller om arbetstagaren upprepade gånger ansöker om betalning enligt lönegarantin för fordringar hos samma arbetsgivare.

Ett avtal eller arrangemang som ingåtts eller vidtagits i syfte att erhålla betalning enligt lönegarantin är det frågan om bl.a. då arbetsgivaren och arbetstagaren har avtalat om löne- eller andra förmåner för arbetstagaren och varit medvetna om att arbetsgivaren på grund av insolvens inte kommer att kunna uppfylla avtalet och i syfte att den sålunda uppkomna fordran skall betalas enligt lönegarantin. Avtalet kan också ingås efter att anställningsförhållandet upphört och det kan utöver beloppet av fordran och grunderna för det också gälla t.ex. förfallotid. Då det gäller arrangemang är det inte fråga om ett avtal eller ens ett samförstånd mellan arbetsgivare och arbetstagare, utan arbetsgivaren eller arbetstagaren har genom sitt eget beteende gett upphov till att betalning enligt lönegarantin skulle erläggas på felaktiga grunder. Avtal eller arrangemang som ingås eller vidtas i syfte att erhålla betalning enligt lönegarantin behandlas bl.a. i avgörandena HFD 30.12.1993 liggare 5467, HFD 19.10.1994 liggare 4929 och HFD 29.5.1998 liggare 1019.

Semesterlagen (162/2005) och arbetstidslagen (605/1996) innehåller flexibilitetsbestämmelser som gäller användning och sparande av arbetstid. I 27 § i semesterlagen bestäms om sparande av en del av semestern på basis av ett avtal och om arbetstagarens rätt att spara en vecka av sin semester för att ta ut senare år. Arbetsgivaren och arbetstaga-

ren får avtala om att den del av semestern som överstiger 18 dagar tas ut som sparad ledighet under följande semesterperiod eller därefter. Arbetstagaren får själv bestämma vilket år eller vilka år han eller hon tar ut sin sparade ledighet. I 23 § i arbetstidslagen bestäms om utbyte av ersättning för mertids- och övertidsarbete mot ledig tid. Ledigheten skall ges inom sex månader från det mertids- eller övertidsarbetet utfördes, om inte något annat avtalas. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan också komma överens om att ledigheten som ges som ersättning för mertids- eller övertidsarbete kombineras med sparad ledighet som avses i semesterlagen, varvid semesterlagens bestämmelser om sparad ledighet tillämpas på ledigheten. I 13 § i arbetstidslagen bestäms om flexibel arbetstid inom ramen för vilken arbetstagaren inom överenskomna gränser kan bestämma den tidpunkt då hans eller hennes dagliga arbete börjar och slutar. Arbetsgivaren och arbetstagaren kan komma överens om att de sammanräknade överskridningarna av arbetstiden minskas med ledighet som ges arbetstagaren. Motsvarande bestämmelser om flexibel arbetstid ingår också i gällande arbets- och tjänstekollektivavtal. Om arbetstagaren på grund av att arbetsgivaren försatts i konkurs eller annars är insolvent blivit utan de ersättningar för sparad ledighet eller andra ledigheter som inte tagits ut och som avses i nämnda lagar eller kollektivavtal, kan de betalas enligt lönegarantin inom ramen för lönegarantilagen samt de författningar och bestämmelser som gäller saken.

2. Föreslagna ändringar

2.1. Arbetstidsbank

Genom det inkomstpolitiska avtalet för 2003 och 2004 tillsattes en arbetsgrupp med uppdrag att utreda de behov och möjligheter som hör samman med främjandet av de spar- och lånemöjligheter som arbetstidskontona eller arbetstidsbankerna, som syftar till långsiktig granskning av arbetstiden och individuell flexibilitet, erbjuder. Arbetsgruppen hade i uppgift att ge förslag till alternativa lösningar för att stödja användningen av arbetstidsbanken samt ge förslag till sådana

ändringar av lagstiftningen som behövs för främjande av dem. Arbetsgruppens slutrapport som färdigställdes 24.2.2004 innehåller de grundläggande principer som enligt arbetsgruppen borde beaktas i arbets- och tjänstekollektivavtal inom olika branscher samt också på företagsnivå i förhandlingar som gäller arbetstidsbanker. I följande stycken beskrivs de grundläggande principerna för arbetstidsbanker som ingår i slutrapporten.

Arbetstidsbanken är ett nytt arbetstidssystem, som verkställs inom ramen för arbetstidslagen, semesterlagen samt bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal. På varje arbetsplats ingås ett särskilt avtal om arbetstidsbanken och införandet av den samt det mera detaljerade innehållet. I det avtalas bl.a. om regler för användning av arbetstidsbanken, vem som omfattas av systemet samt vad som kan sparas i banken. I arbetstidsbanken kan olika enheter sparas, såsom övertidserättning, semesterpenning, intjänad ledighet och penningförmåner som tas ut i ledig tid. Utöver lagstiftningen inverkar arbets- och tjänstekollektivavtalen på vilka enheter som får användas i systemet med arbetstidsbank på ett visst företag eller en viss arbetsplats. En sparad enhet kommer vid registreringstidpunkten att ändras så att ersättningen för den ges i enlighet med de bestämmelser som gäller arbetstidsbanken och ursprunget av de enheter som sparats eller ändrats till tid följs inte längre. Till arbetstidsbanken kan höra både arbetstagare i anställningsförhållanden som gäller för viss tid och sådana som gäller tillsvidare. Arbetstidsbanker kan också inrättas inom den offentliga sektorn, vilket innebär att också anställda i tjänsteförhållande kan vara med i arbetstidsbanker.

I sin rapport rekommenderar arbetsgruppen att användningen av systemet med arbetstidsbank baseras på frivillighet för den enskilda arbetstagaren. Enligt arbetsgruppen är det viktigt för att systemet skall fungera att det tydligt och på ett ändamålsenligt sätt informeras om tillvägagångssätten för hur man av löne- och arbetstidsbokföringen konstaterar vad som intjänats och använts i arbetstidsbanken och hur den mängd som en person intjänat i arbetstidsbanken kan konstateras. Arbetsgruppen rekommenderar att det i arbetsplatsens lönebokföring antecknas de

personer som är med i systemet och transaktionerna i arbetstidsbanken för deras del; sparade enheter samt uttagen tid eller betalning av ersättning i pengar. I arbetstidsbanken sparas främst tid och därifrån tas främst ut ledighet. I andra hand ges ersättningen till arbetstagaren för tiden i arbetstidsbanken i pengar. Ersättning i pengar används bl.a. då anställningsförhållandet upphör samt då arbetstidsbanken för en enskild arbetstagares del upphör.

Målet med arbetstidsbanken är enligt arbetsgruppen liksom med andra flexibla arbetstidssystem att främja företagets och arbetsplatsernas produktivitet och konkurrenskraft samt personalens trivsel och välbefinnande genom att beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov. För att uppnå dessa mål föreslog arbetsgruppen ändringar bl.a. av lönegarantilagen. Arbetsgruppen anser att det maximala lönegarantibeloppet på 15 200 euro per arbetstagare kan utgöra ett hinder för främjande av systemet med arbetstidsbank. Arbetsgruppen föreslog att lönegarantilagen ändras så att det maximala beloppet på 15 200 euro i lönegarantilagen inte skulle gälla tillgodohavanden i en arbetstidsbank.

2.2. Tillgodohavanden i en arbetstidsbank vilka betalas enligt lönegarantin

Arbetstidsbankarbetsgruppen anser att man på varje arbetsplats skall ingå avtal som gäller arbetstidsbanken och införandet av den samt det mera detaljerade innehållet och där det avtalas om inrättandet av banken, användningen av den och tillvägagångssätten vid nedläggning av den. Arbetstidsbanken är ett arbetstidssystem som kan verkställas inom ramen för arbetstidslagen och semesterlagen samt bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal. I arbetsgivarens arbetstids- och lönebokföring skall antecknas de personer som är med i systemet med arbetstidsbank samt transaktionerna i arbetstidsbanken för deras del. Om de ovan nämnda principerna som arbetsgruppen lagt fram inte iaktas blir det svårt att vid lönegarantiförfarandena utreda grunderna för och beloppet av tillgodohavandena i arbetstidsbanken.

Endast sådana fordringar som grundar sig

på anställningsförhållandet och vilkas grund och belopp har kunnat utredas vid lönegarantiförfarandet kan betalas enligt lönegarantin. Utredningen av fordringar sker genom att man skickar en begäran om utlåtande till arbetsgivaren med anledning av lönegarantiansökan. I begäran om utlåtande bifogas ansökan och handlingarna som hör samman med den. Vanligtvis är det så att det inte ingår några handlingar i ansökan. Det är svårt för arbetstagaren att få fram handlingar som visar att lönen blivit obetald. Också arbetsavtalet har ofta ingåtts muntligt. Därmed är arbetsgivarens utlåtande om ansökan i en central ställning då det gäller utredning av fordringarna. Om arbetsgivaren i sitt utlåtande delvis eller helt bestrider de fordringar som det ansökts om betalning för, ges arbetstagaren med anledning av arbetsgivarens utlåtande tillfälle att avge genmäle. I konfliktsituationer skall arbetstagaren för att bevisa riktigheten i sina fordringar väcka talan mot arbetsgivaren i underrätten. Efter det kan fordringarna betalas enligt lönegarantin. Utredningen av beloppet av och grunderna för tillgodohavanden i en arbetstidsbank vid lönegarantiförfarandena sker huvudsakligen på samma sätt som i fråga om andra fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande. Tillgodohavandena i en arbetstidsbank skiljer sig från de fordringar som för närvarande betalas enligt lönegarantin speciellt i det avseendet att den rättsliga grunden för tillgodohavandena i en arbetstidsbank kan ha uppstått flera år innan lönegarantiansökan lämnats. Den rättsliga grunden för fordringar för vilka ansöks om betalning enligt lönegarantin omfattar normalt de fyra månader som föregår ansökan, den rättsliga grunden för semesterersättning det senaste året. Ju äldre fordran det är fråga om, desto svårare är det att utreda dess belopp och grund vid ett lönegarantiförfarande.

Det föreslås också att till lönegarantilagen fogas en ny 9 a § och till lagen om lönegaranti för sjömän en ny 8 a §, i vilka det i 1 mom. föreskrivs om förutsättningarna för att tillgodohavanden i en arbetstidsbank kan betalas enligt lönegarantin. Tillgodohavanden i en arbetstidsbank kan betalas enligt lönegarantin, om det skriftligen har avtalats om införandet av systemet med arbetstidsbank och

innehållet i det på arbetsplatsen eller om villkoren bokförts på annat sätt. Dessutom förutsätts att arbetsgivaren har inregistrerat tillgodohavandena och ackumuleringarna av dem för varje arbetstagare på ett arbetstidskonto eller att transaktionerna och tidpunkterna för dem framgår av arbetstids- och lönebokföringen. Bestämmelsen behövs särskilt för utredande av beloppet av och grunderna för tillgodohavanden i en arbetstidsbank för vilka ansöks om betalning enligt lönegarantin.

Med tanke på lönegarantin är det viktigt med uppgifter om vilka som är med i systemet med arbetstidsbank, vad som kan sparas i arbetstidsbanken, i hurdana situationer det är möjligt att ersätta besparingar i arbetstidsbanken i pengar. Arbetsgivaren skall ha ett individuellt arbetstidskonto för varje arbetstagare som är med i arbetstidsbanken, i vilket bokförs alla transaktioner och vars saldo visar hur mycket tid det finns på kontot. Om särskilt arbetstidskonto inte använts på arbetsplatsen förutsätter dock utredningen av tillgodohavandenas grund och belopp att arbetstagarnas individuella kontotransaktioner vid behov går att fastställa av arbetsgivarens arbetstids- och lönebokföring. Också för säkerställandet av att verksamheten med arbetstidsbanken sker i enlighet med arbetstidslagen och semesterlagen samt bestämmelserna i kollektivavtalen är det viktigt att överföring till arbetstidsbanken vid behov kan fastställas från arbetstids- och lönebokföringen. Det här är viktigt också för förhindrande av missbruk, så att det särskilt inte i händelse av arbetsgivarens insolvens är möjligt för parterna i anställningsförhållandet att öka arbetstidskontots saldo med obetydliga tillgodohavanden eller att föra över också sådana tillgodohavanden dit som inte omfattas av det avtal som gäller arbetstidsbanken.

Vid överföring av arbetstider, ledigheter och förmåner som ändrats till ledig tid till en arbetstidsbank omvandlas sådana tillgodohavanden till tillgodohavanden i en arbetstidsbank vilka förfaller till betalning i enlighet med de bestämmelser som gäller arbetstidsbanken. Utgångspunkten är att tillgodohavandet i en arbetstidsbank betalas på den ordinarie avlöningsdagen under löneperioden under vilken ledigheten tas ut. Då anställningsförhållandet upphör eller avtalet som

gäller arbetstidsbanken upphör förfaller saldot i arbetstidsbanken till betalning i sin helhet, om inte något annat har överenskommits om betalningstidpunkten. Lönegaranti ansöks vanligen om i situationer då anställningsförhållandet redan upphört. Också ansökan om betalning enligt lönegarantin av tillgodohavanden i en arbetstidsbank görs huvudsakligen efter att anställningsförhållandet upphört i situationer då arbetsgivaren inte på grund av insolvens kan betala.

I denna proposition tas inte ställning till när fordringar som grundar sig på ett anställningsförhållande förfaller till betalning eller föråldras, utan de fastställs enligt annan arbetsrättslagstiftning och enligt kollektivavtalen. Ansökan om att fordran skall betalas enligt lönegarantin skall göras inom tre månader efter att fordran förfallit till betalning. Lönegarantipraxisen har normalt ansetts vara att arbetsgivare och arbetstagare inte kan avtala om ändring av förfallodagen för en lönefordran som redan förfallit till betalning på ett sätt som binder lönegarantimyndigheten. Detta gäller också för det som förs över till arbetstidsbanken. Registreringen i arbetstidsbanken eller åtminstone överenskommelsen om överföringen skall göras innan den ersättning som skall betalas för den har förfallit till betalning. Vid överföring till en arbetstidsbank skall också annars iaktas bestämmelserna i tvingande lagstiftning och bestämmelserna i de allmänt bindande eller normalt bindande kollektivavtalen.

2.3. Det maximala beloppet av tillgodohavanden i en arbetstidsbank

Arbetstidsbankarbetsgruppen anser i sin rapport att det för att det skall gå att förverkliga målen med systemet med arbetstidsbank och för att systemet skall bli mera allmänt förutsätts att ändringar görs av bestämmelserna i 9 § lönegarantilagen som reglerar det maximala belopp som betalas enligt lönegarantin. Arbetsgruppen anser att det maximala beloppet på 15 200 euro per arbetstagare som betalas enligt lönegarantin kan utgöra ett hinder för främjande av systemet med arbetstidsbank.

Det nuvarande maximala beloppet på 15 200 euro som varit gällande från 1998 har

överlag visat sig vara tillräckligt då man beaktar hur sällan ansökningar behövt avslås på grund av att det maximala beloppet överskridits. År 2005 var det nödvändigt att avslå ansökan om betalning enligt lönegarantin 33 gånger på grund av att fordringarna för vilka ansökts om betalning enligt lönegarantin överskred det maximala beloppet. År 2004 var motsvarande siffra 53. Taket har oftast nåtts när ansökan om betalning enligt lönegarantin gjorts med anledning av att skadestånd dömts ut för olaglig uppsägning.

Om arbetstidsbankens giltighetstid och om det maximala beloppet vad gäller spar- och lånemöjligheter avtalas på lokal nivå, dock inom ramen för tvingande lagstiftning samt bestämmelser i arbets- och tjänstekollektivavtal. På lokal nivå avtalas också om vad som kan föras till arbetstidsbanken. Bland annat möjligheten att använda arbetstidsbanken för utjämning av arbetstiden kan t.ex. i säsongbetonad företagsverksamhet ha som följd att företaget i slutet av säsongen har betydande skulder i arbetstidsbanken att svara för och på motsvarande sätt arbetstagarna betydande tillgodohavanden i arbetstidsbanken. I fråga om en enskild arbetstagare kan möjligheten till att öka besparingarna i arbetstidsbanken rentav under hela den tid anställningsförhållandet varar leda till att arbetstagaren då anställningsförhållandet upphör har till och med mycket betydande tillgodohavanden i arbetstidsbanken. Det nuvarande maximala lönegarantibeloppet på 15 200 euro tryggar inte i tillräcklig grad dessa tillgodohavanden.

För att det maximala lönegarantibeloppet per arbetstagare inte skall utgöra ett hinder för utvecklandet och utvidgandet av systemet med arbetstidsbank föreslås att det i det nya 2 mom. i 9 a § i lönegarantilagen och i det nya 2 mom. i 8 a § i lagen om lönegaranti för sjömän bestäms om ett särskilt maximalt lönegarantibelopp för tillgodohavanden i en arbetstidsbank. Det maximala beloppet per arbetstagare för tillgodohavanden i en arbetstidsbank föreslås på basis av arbete som utförts för en och samma arbetsgivare vara ett belopp som motsvarar lönen för sex månader. Det maximala beloppet är individuellt, och det skall motsvara lönen för sex månader för den arbetstagare som får lönegaranti. För

arbetstagare med månadslön fastställs det maximala beloppet enligt den månadslön som betalades till arbetstagaren då tillgodohavanden i arbetstidsbanken förföll till betalning. För arbetstagare med timlön fastställs det maximala beloppet enligt den genomsnittliga timlön som betalades till arbetstagaren då tillgodohavandena i arbetstidsbanken förföll till betalning. Det här motsvarar vedertagen lönegarantipraxis vid beräkningen av lön för väntedagar enligt arbetsavtalslagen. Högsta domstolen har bl.a. i sina avgöranden HD:1995:145 och HD:1997:180 tagit ställning till beräkningen av lönen för väntedagarna.

Utän hinder av den bestämmelse som gäller tillgodohavanden i en arbetstidsbank och som nu föreslås i lönegarantilagen och lagen om lönegaranti för sjömän kan fordringar som baserar sig på den lagstiftning eller de bestämmelser i kollektivavtal som gäller flexibilitet i arbetstiden och som redogörs för i beskrivningen ovan av nuläget fortsättningsvis betalas enligt lönegarantin. På dessa fordringar tillämpas inte den nya bestämmelsen som gäller tillgodohavanden i en arbetstidsbank. Bland annat det maximala beloppet av dessa fordringar fastställs i enlighet med 9 § i lönegarantilagen och 8 § i lagen om lönegaranti för sjömän. Avsikten med propositionen är inte heller annars att försvaga den nuvarande lönegarantin till någon del. Arbetslagstiftningen och kollektivavtalen kan ge arbetstagaren och arbetsgivaren rätt att muntligt avtala bl.a. om att fordringar som gäller övertid ges som ledig tid senare. Ett sådant avtal ändrar tidpunkten för när fordringen förfaller till betalning. Sådana fordringar betalas enligt lönegarantin på samma sätt som hittills under förutsättning att man kommit överens om saken innan fordringarna förfaller till betalning.

För tydlighetens skull föreslås att ett nytt 3 mom., i vilket konstateras att det maximala beloppet av tillgodohavanden i en arbetstidsbank bestäms enligt 9 a § i lönegarantilagen, fogas till bestämmelserna om det maximala lönegarantibeloppet i 9 § i lönegarantilagen. Eftersom lönegarantin för sjömän inte regleras av något maximalt belopp, föreslås inget motsvarande tillägg till lagen om lönegaranti för sjömän.

3. Propositionens konsekvenser

3.1. Ekonomiska konsekvenser

Arbetstidslagen och semesterlagen samt kollektivavtalen innehåller många olika slags möjligheter till flexibel arbetstid, arrangemang för samordning av arbetstid och ledig tid, vilka också för närvarande i händelse av arbetsgivarens insolvens betalas enligt lönegarantin inom ramen för det maximala beloppet på 15 200 euro. År 2005 betalades 21,1 miljoner euro enligt lönegarantin till 7 058 arbetstagare. Av dessa var man tvungen att avslå ansökan endast 33 gånger på grund av att det maximala beloppet överskreds och i inget fall var det fråga om fordringar av samma typ som i en arbetstidsbank.

I propositionen föreslås att det i lönegarantilagen och i lagen om lönegaranti för sjömän för tillgodohavanden i en arbetstidsbank bestäms ett särskilt maximalt belopp, som motsvarar arbetstagarens lön för sex månader. Det är sannolikt att reformen kommer att främja införandet av systemet med arbetstidsbank samt öka antalet tillgodohavanden i arbetstidskonton, när det som säkerhet i händelse av arbetsgivarens insolvens finns en mera täckande lönegaranti än för närvarande. Särskilt möjligheten att använda arbetstidsbanken också för regelbunden utjämning av arbetstiden i företag medför risk för att man blir tvungen att betala t.o.m mycket betydande fordringar enligt lönegarantin. Effekten av den föreslagna reformen för lönegarantiutgifterna beror på i vilken grad arbetstidsbanker inrättas och i sista hand på hur många av de företag som inrättat en arbetstidsbank som försätts i konkurs eller annars får betalningssvårigheter. Det första året efter att lagsförslaget trätt i kraft ökar lönegarantiutgifterna knappast alls. Senare år kan ökningen av lönegarantiutgifterna uppskattningsvis vara 3-6 miljoner euro per år.

3.2. Övriga konsekvenser

Avsikten med propositionen är att avlägsna hinder för utvecklandet och utvidgandet av systemet med arbetstidsbank. Syftet med flexibla arbetstider och arbetstidssystem är

att främja företagets och arbetsplatsernas produktivitet och konkurrenskraft samt att beakta arbetstagarnas individuella arbetstidsbehov. Detta är ägnat att öka arbetstrivseln och välbefinnandet, vilket förr eller senare också kommer att synas i företagets och arbetsplatsernas resultat. Systemet med arbetstidsbank gör det möjligt att utföra arbete enligt rådande arbetssituation inom företaget, vilket gör det lättare att ordna med vikariat och förbättrar företagsverksamhetens lönsamhet.

Av dem som 2005 besvarade barometerenkäten som gjordes av Tjänstemannacentralorganisationen FTFC rf meddelade var tredje att systemet med arbetstidsbank eller ett likartat system var i användning på deras arbetsplats. Mest användes det inom den statliga sektorn (53 %) och minst inom hälsovården (21 %). Enligt den arbetsmarknadsundersökning som AKAVA rf genomförde 2003 hade 46 % av de AKAVA-anslutna möjlighet att spara utförda övertidstimmar och byta ut dem mot ledighet vid en senare överenskommen tidpunkt.

I undersökningen, Arbetstidsbanken dröm och verklighet, från 2005, vilken ingick i arbetsministeriets arbetspolitiska forskningsprogram, utreddes arbetsgivarnas och arbetstagarnas erfarenheter av arbetstidsbanken och dess användning. Enligt undersökningen spelar det inbördes förtroendet som råder inom en arbetsorganisation en viktig roll i tillämpningen av arbetstidsbanken. Ifall atmosfären och det inbördes förtroendet är svaga på arbetsplatsen, är det svårt att avtala om en arbetstidsbank, även om själva arrangemanget skulle gagna både arbetsgivaren och arbetstagarna. Goda möjligheter att påverka arbetet ökade arbetstagarnas villighet till flexibilitet och ökade också nöjdheten med arbetstidsbanken. Mest nöjda med arbetstidsbanken var de högre tjänstemännen och de som hade ett ordinarie anställningsförhållande. Arbetstagarna önskade ökade möjligheter att bättre passa ihop arbetslivet med livssituationen. Enligt undersökningen motsvarar arbetstidsbanken åtminstone delvis detta önskemål. I en stor del av de arbetsplatser som var föremål för undersökningen upplevde arbetsgivarens företrädare att arbetstidsbanken var nyttig och de upplevde också att det gett bety-

dande inbesparingar genom att ersättningarna för övertidsarbete uteblivit och leveranssäkerheten förbättrats.

Enligt arbetsmiljöbarometern som arbetsministeriet publicerade 2005 hade 47 % av löntagarna utfört övertidsarbete. Övertidsarbete förekom mest i kommunerna och inom den privata servicesektorn (49 %) och minst inom staten (39 %). Inom industrin hade 45 % utfört övertidsarbete. Av arbetstagarna hade 35 % endast utfört sådant övertidsarbete som ersatts som ledighet eller som pengar och 6 % hade endast utfört sådant övertidsarbete som inte ersatts. Under år 2005 har ersättning i pengar för övertidsarbete ökat och mängden övertidsarbete som inte ersatts har minskat.

4. Beredningen av propositionen

I förhandlingsresultatet av det inkomstpolitiska avtalet för 2005-2007 konstaterar centralorganisationerna att de fortsätter informera sina medlemsförbund om de möjligheter som arbetstidsbankerna erbjuder och om införandet av dem. Centralorganisationerna rekommenderar sina medlemsförbund att de

vid branschspecifika avtalsförhandlingar för sin del på det sätt de finner bäst skall främja arbetstidsbankarrangemangen på arbetsplatserna. I samma avtal har centralorganisationerna konstaterat att de är eniga om att systemet med arbetstidsbank förutsätter att lagstiftningen förtydligas. Organisationerna anser att bestämmelserna om lönegaranti och utkomstskydd för arbetslösa skall ändras så att de inte utgör hinder för införandet och användningen av systemet med arbetstidsbank. Denna proposition grundar sig på centralorganisationernas förslag.

Propositionen har beretts vid arbetsministeriet. Lagförslaget har behandlats på treparts-basis i delegationen för lönegarantiärenden, där arbetsministeriet och de centrala arbetsmarknadsorganisationerna är företrädda.

5. Ikraftträdande

Lagarna föreslås träda i kraft i november 2006.

Med stöd av vad som anförts ovan föreläggs Riksdagen följande lagförslag:

*Lagförslagen***1.****Lag****om ändring av lönegarantilagen**

I enlighet med riksdagens beslut
 fogas till 9 § i lönegarantilagen av den 27 november 1998 (866/1998), sådan denna paragraf
 lyder i lag 78/2001 och 862/2001, ett nytt 3 mom. och till lagen en ny 9 a § som följer:

2 kap.

9 a §

**Villkor för erhållande av betalning enligt lö-
negarantin***Tillgodohavanden i en arbetstidsbank vilka
betalas enligt lönegarantin*

9 §

Maximalt lönegarantibelopp

 Vid betalning av ett tillgodohavande som
 grundar sig på ett system med arbetstidsbank
 iaktas vad som föreskrivs i 9 a §.

Tillgodohavanden i en arbetstidsbank kan
 betalas enligt lönegarantin, om det på arbets-
 platsen skriftligen har avtalats om införande
 av ett system med arbetstidsbank och inne-
 hållet i det eller om villkoren för arbetstids-
 banken har dokumenterats på annat sätt. Ett
 ytterligare villkor är att arbetsgivaren för var-
 je arbetstagare har ett arbetstidskonto för re-
 gistrering av tillgodohavandena och deras in-
 tjänande eller att transaktionerna och tid-
 punkten för dem framgår av arbetstids- eller
 lönebokföringen.

Det maximala beloppet för tillgodohavan-
 den i en arbetstidsbank som betalas enligt lö-
 negarantin är på basis av arbete som har ut-
 förts för en och samma arbetsgivare ett be-
 lopp som motsvarar arbetstagarens lön för
 sex månader.

 Denna lag träder i kraft den 20 .

2.

Lag**om ändring av lagen om lönegaranti för sjömän**

I enlighet med riksdagens beslut
fogas till lagen av den 15 december 2000 om lönegaranti för sjömän (1108/2000) en ny 8 a §
som följer:

2 kap.

Villkor för erhållande av betalning enligt lönegarantin

8 a §

*Tillgodohavanden i en arbetstidsbank vilka
betalas enligt lönegarantin*

Tillgodohavanden i en arbetstidsbank kan
betalas enligt lönegarantin, om det på arbets-
platsen skriftligen har avtalats om införande
av ett system med arbetstidsbank och inne-
hållet i det eller om villkoren för arbetstids-
banken har dokumenterats på annat sätt. Ett

ytterligare villkor är att arbetsgivaren för var-
je arbetstagare har ett arbetstidskonto för re-
gistrering av tillgodohavandena och deras in-
tjänande eller att transaktionerna och tid-
punkten för dem framgår av arbetstids- eller
lönebokföringen.

Det maximala beloppet för tillgodohavan-
den i en arbetstidsbank som betalas enligt lö-
negarantin är på basis av arbete som har ut-
förts för en och samma arbetsgivare ett be-
lopp som motsvarar arbetstagarens lön för
sex månader.

Denna lag träder i kraft den 20 .

Helsingfors den 29 september 2006

Republikens President

TARJA HALONEN

Arbetsminister *Tarja Filatov*